

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นมาและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการของสภานิติบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย 2 ช่วง คือ ตั้งแต่ปี 2542-2544 และ 2545 ถึงปัจจุบัน 2) ศึกษาความคิดเห็นเปรียบเทียบระหว่างคณะกรรมการบริหารงานบุคคล/ผู้บริหารระดับสูง กับเจ้าหน้าที่สภานิติบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย เกี่ยวกับความแตกต่างในการบริหารงานจากอดีต-ปัจจุบัน ประสิทธิภาพการบริหารงาน การมีส่วนร่วม การประเมินผลงาน การปรับเปลี่ยนโยกย้าย และความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการของสภานิติบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามแยกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคณะกรรมการบริหารงานบุคคล/ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 7 คน และกลุ่มบุคลากรในองค์กร แยกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มระดับ 1-3, ระดับ 4-5 และระดับ 6-7 รวมจำนวน 66 คน แล้วนำมาประมวลผลหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ผลการศึกษา คณะกรรมการบริหารงานบุคคล/ผู้บริหารระดับสูง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย การศึกษาระดับปริญญาโท มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้ความคิดเห็นว่าโครงสร้างการบริหารในอดีตจนถึงปัจจุบันมีความแตกต่างกันมาก และมีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต การบริหารงานมีความสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรม ยกเว้นในระดับ 1-6 มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ เพราะเป็นอำนาจของผู้อำนวยการ การมอบหมายสั่งงานไม่ชัดเจน การปรับเปลี่ยนโยกย้ายจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรเป็นหลัก ส่วนในด้านอัตรากำลังเห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และยินดีให้พนักงานได้มีส่วนร่วมเข้าไปเสนอแนะแนวทางในทุก ๆ ด้าน ให้โอกาสแก่เจ้าหน้าที่ให้มีความก้าวหน้าในงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรม ซึ่งได้ให้ความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สภานิติบาตสหกรณ์ที่ได้รับจากผู้บริหาร

T166518

เจ้าหน้าที่สันนิบาตสหกรณ์ฯ ระดับ 1-7 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานตั้งแต่ 1-5 ปี อยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับ 3 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นที่ตรงกันข้ามกับคณะกรรมการบริหารงานบุคคล/ผู้บริหารระดับสูง เจ้าหน้าที่ระดับ 6-7 ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในอดีต-ปัจจุบันมีความแตกต่างกัน แต่ประสิทธิภาพการบริหารไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตำแหน่ง การสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับน้อย มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ การสั่งการและบังคับบัญชาไม่มีความชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การพิจารณาคัดสรรบุคลากรไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพอใจกับรายได้ ตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารจัดการหรือกิจกรรมใด ๆ มีแต่ระดับ 6-7 ขึ้นไปเท่านั้น แต่ทุกคนได้ทุ่มเทกำลังกายและใจ ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนในด้านความภาคภูมิใจถือว่า สันนิบาตสหกรณ์ฯ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง พบในเจ้าหน้าที่ระดับ 4-5

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการของสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ต้องปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการใหม่ มีการกำหนดคุณสมบัติคณะกรรมการดำเนินการให้เหมาะสม และสอดคล้องวาระกับการดำรงตำแหน่งของสหกรณ์ที่สังกัด เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในเชิงบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาขบวนการสหกรณ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม การบริหารงานในองค์กร เน้นการบริหารแบบให้ทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความภูมิใจ และร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนา องค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง การสั่งการ และมอบหมายงาน ต้องมีความชัดเจน มีการกำหนดเกณฑ์ชี้ วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน การคัดสรรบุคลากร และการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังต้องมีความสอดคล้อง กับปริมาณงาน ลักษณะงาน และความถนัดของบุคลากร รวมถึงมีการปรับปรุงอัตราเงินเดือน ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพ ของงาน

ABSTRACT

TE166518

This research aimed to study 1) the history and change of management structure of the Cooperative League of Thailand from 1999 to 2001 and from 2002 to the present; 2) opinions of personnel management committee/ high executives and the staff of the Cooperative League of Thailand concerning differences in work management from the past to the present, efficacy in management, participation, evaluation of performance, rotation, and satisfaction with various aspects; and 3) problems and obstacles as well as ways of developing management of the Cooperative League of Thailand. The data was collected by means of questionnaire from 7 personnel management committees/ high executives and 66 people within the organization classified into 3 groups i.e levels 1-3, 4-5, and 6-7, and then processed to find frequency, percentage, and weight mean score.

It was found that most of the personnel management committees/ high executives were males with a master degree, and over 50 years old. They expressed their opinion that the present management structures in the latter period were very different from and more efficient than those of the former. The management was compatible with the mission of the organization. The management of the personnel has been evaluated for their performance appropriately and fairly, except for those in the levels 1-6 in which the patronizing system has been used. Job assignment was clear and the rotation of position was based on knowledge, ability, and skill of the personnel. Appropriateness of manpower was at a moderate level. The staff were allowed to make suggestions in all aspects and given an opportunity to progress in work. Personnel development has been conducted to increase skill in performing work correctly, appropriately, and fairly.

Most of the staff of the Cooperative League of Thailand of levels 1-7 were females, 31-40 years old, single, held a bachelor degree, had 1-5 years working experience, have

TE 166518

been in the position of level 3, and had a salary ranging from 5,001 to 10,000 baht. They had opposite opinion from that of personnel management committees/ high executives. The staff of levels 6-7 had opinion that the present management efficacy was different from that of the previous period but the efficacy of administration was not different. Evaluation of performance to promote in position, salary, and progress in work was at a low level, the patronizing system has been used, job assignment and direction were not clear, causing problems in working. Consideration and selection of personnel were not corresponding to knowledge, ability, and aptitude of personnel. Most of the staff were satisfied with the income, position, duty, and assignment at a moderate level to a low level. Only those at the levels 6-7 or higher were given a chance to present their opinion on management although everyone tried to do the best in working. Those in the position of levels 4-5 felt that the Cooperative League of Thailand has been a stable organization.

It can be concluded that the management of the Cooperative League of Thailand had to be improved in its structure of management. There should be specifications of qualifications of the committees which are appropriate and compatible with the positions in the cooperative. The committees should be knowledgeable and able to manage very well to develop the procedures of the cooperative. The management within the organization should allow everyone to participate so that he/she will be proud and responsible for efficient organization development. Ordering and job assigning must be clear. There should be criteria to evaluate the performance and everyone should have an equal chance to be progressive in position. The selection of personnel and the specifications of positions must be compatible with the amount of work, characteristics of work, and the aptitude of personnel. Also there should be an improvement in salary rates to be compatible with current economic conditions as these factors affect work performance and quality.